DOCUMENT: 840-495/009

FEDERAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL MEETING OF DEPUTY MINISTERS WITH RESPONSIBILITY FOR LABOUR MARKET MATTERS

Training and Adjustment Policies for the 1990s

Ontario

October 4-5, 1988
TORONTO, Ontario

TRAINING AND ADJUSTMENT POLICIES FOR THE 1990s

GLENNA CARR
DEPUTY MINISTER
OF SKILLS DEVELOPMENT
GOVERNMENT OF ONTARIO

FEDERAL-PROVINCIAL/TERRITORIAL
CONFERENCE OF DEPUTY MINISTERS
WITH LABOUR MARKET RESPONSIBILITIES

October 4, 1988

TRAINING AND ADJUSTMENT POLICIES FOR THE 1990s

SPEAKING NOTES

IF I MAY START BY WAY OF SUMMING UP OUR DISCUSSIONS SO FAR, WE HAVE DETERMINED THAT THE 1990s WILL SEE A SERIES OF SWEEPING CHANGES IN OUR ECONOMIES, IN OUR SOCIAL STRUCTURES AND, MOST RELEVANT TO OUR DISCUSSIONS, IN OUR LABOUR MARKETS. WHILE WE CAN'T PREDICT THE FUTURE WITH ANY REAL CERTAINTY, WE DO ACCEPT THE NOTION THAT THE WORLD WILL BE VERY DIFFERENT IN THE YEARS AHEAD. AS WE HAVE HEARD, THE LABOUR MARKETS OF THE NEXT DECADE WILL EXPERIENCE:

- ACCELERATION OF CHANGE - SECTORS, JOBS, SKILLS.

- GROWING SHORTAGES OF SKILLED WORKERS IN A GROWING RANGE OF OCCUPATIONS.

- INTENSE COMPETITION FOR HIGHLY SKILLED WORKERS AND RECOGNITION OF THE NEED TO RESKILL THE PRIME AGE WORKFORCE.

- FEWER NEW ENTRANTS TO THE WORKFORCE.

- GROWING DEMAND FOR HIGHER AND DIFFERENT SKILLS.

- FEWER LOW SKILL JOBS.

- SHIFT TO COMPETENCE SOCIETY FROM INDUSTRIAL AND RESOURCE-BASED SOCIETY.

CLEARLY, THE CHALLENGES ASSOCIATED WITH THESE CHANGES WILL BE CONSIDERABLE. NEVERTHELESS, WE RECOGNIZE THAT THE WORLD IS CHANGING AND THAT WE ARE GOING TO HAVE TO CHANGE WITH IT; PERHAPS EVEN ANTICIPATE OR LEAD IT. IT IS A VERY POSITIVE SIGN THAT WE ARE HAVING THIS DISCUSSION TODAY AND THAT WE SEEM TO BE DEVELOPING SOME DEGREE OF CONSENSUS ABOUT THE NATURE OF THE CHALLENGES FACING US.

AS WITH MOST ISSUES, HOWEVER, BEING ENTHUSIASTIC AND SMART WILL NOT, IN THEMSELVES, SOLVE THE LABOUR MARKET CHALLENGES OF THE NEXT DECADE. LUCKILY, AS GOVERNMENTS, WE DO HAVE A RANGE OF POLICIES AND INVESTMENTS TO BRING TO BEAR. IN ONTARIO, WE HAVE BEEN SPENDING CONSIDERABLE TIME FOCUSING ON THE CHANGING VISION OF THE LABOUR MARKET TOWARD THE YEAR 2000 AND HAVE BROUGHT THE EFFORTS OF SIX GOVERNMENT DEPARTMENTS TOGETHER WITH GROUPS SUCH AS THE PREMIER'S COUNCIL ON TECHNOLOGY TO LOOK AT THE CHALLENGE AHEAD.

WE HAVE LOOKED AT THOSE POLICY INSTRUMENTS MOST RELEVANT TO THE TASKS WE HAVE IDENTIFIED. AS A SOCIETY, WE HAVE DEVELOPED A MULTI-BILLION DOLLAR SET OF INVESTMENTS AND POLICY INITIATIVES THROUGH WHICH WE CHANNEL OUR SKILL FORMATION AND LABOUR ADAPTATION PROCESSES.

IT IS HELPFUL TO LOOK AT THIS HUGE AND COMPLEX SYSTEM IN TERMS OF FOUR COMPONENTS, AND TO ASSESS THEIR INTER-RELATIONSHIPS AND THEIR CAPACITY TO WORK IN A REINFORCING, MUTUALLY SUPPORTIVE FASHION. THE ATTACHED CHART PROVIDES A SIMPLIFIED BUT USEFUL STARTING POINT FOR OUR DISCUSSIONS.

AS DEPICTED IN THE TOP BOX, WE HAVE IN PLACE A SOUND EDUCATIONAL INFRASTRUCTURE MADE UP OF PRIMARY AND SECONDARY SCHOOLS AS WELL AS UNIVERSITIES, COLLEGES AND PRIVATE VOCATIONAL SCHOOLS.

THE SECOND COMPONENT, ON-THE JOB LEARNING, IS PRIMARILY THE FOCUS OF PRIVATE SECTOR ACTIVITY. THROUGH BOTH FORMAL AND INFORMAL TRAINING AND UPGRADING INVESTMENTS, AS WELL AS THROUGH MORE STRUCTURED SKILL DEVELOPMENT PROGRAMS SUCH AS APPRENTICESHIP, EMPLOYERS ARE COMING TO RECOGNIZE THE IMPORTANCE OF THEIR INVESTMENT IN TRAINING. IN CONSIDERING THIS COMPONENT OF OUR LABOUR MARKET SYSTEM, WE SHOULD PERHAPS BE ASKING OURSELVES IF WE ARE PROPERLY TAILORING OUR EFFORTS TO ADDRESS THE SPECIFIC NEEDS OF SMALL BUSINESS IN MAKING TRAINING INVESTMENTS.

THE THIRD COMPONENT IS OUR SYSTEM OF SUPPORTS FOR TRAINING THAT TAKES PLACE OFF THE JOB. THIS IS GENERALLY PROVIDED THROUGH THE UNEMPLOYMENT INSURANCE SYSTEM, BUT CAN ALSO INCLUDE PRIVATE SUPPORT MECHANISMS SUCH AS PAID EDUCATIONAL LEAVE.

THE FINAL COMPONENT IS A COLLECTION OF WORK STANDARDS REQUIREMENTS, INFORMATION SHARING AND COUNSELLING MECHANISMS AND VARIOUS INDIVIDUAL INCENTIVES. THROUGH THESE DEVICES, GOVERNMENTS ENDEAVOUR TO POSITIVELY INFLUENCE THE ENVIRONMENT IN WHICH EMPLOYERS AND WORKING CANADIANS CONNECT WITH THE LABOUR MARKET.

CHIEF AMONG OUR TASKS AS GOVERNMENTS IS THE NEED TO ENSURE AN APPROPRIATE MIX AMONG THESE VARIOUS ELEMENTS. CLEARLY, THERE IS NO ONE RIGHT INSTRUMENT; THERE IS NO ONE RIGHT FOCUS FOR THE NEXT OR ANY OTHER DECADE. WE MUST DEVELOP AND IMPLEMENT A COORDINATED APPROACH THAT BRINGS INTO PLAY ALL OF THE INSTRUMENTS AVAILABLE TO US TO ENSURE THAT EACH OF THESE COMPONENTS IS CAPABLE OF RESPONDING TO THE CHALLENGE.

WHILE WE NEED TO MAKE NUMEROUS TRADE-OFFS AND COMPROMISES BETWEEN COMPETING INTERESTS WITHIN AND BETWEEN THE INSTRUMENTS THEMSELVES, WE CANNOT AFFORD TO IGNORE ANY ONE SET OF INSTRUMENTS OR THE INTERDEPENDENCIES BETWEEN THEM.

IF WE LOOKED, FOR EXAMPLE, AT THE CHART AGAINST OUR PRESENT INVESTMENTS AND ORIENTATION, WE WOULD HAVE A LARGE INSTITUTIONAL BOX AT THE TOP, A SOMEWHAT SKEWED WORK STANDARDS BOX AND A SMALL ON-THE-JOB TRAINING COMPONENT. DOES THIS MESH WITH OUR ASSESSMENT OF THE FUTURE?

IN SETTING OUR POLICY PRIORITIES FOR THE FUTURE, WE CERTAINLY SHOULD BE PREPARED TO START AT HOME -- IN THE CONTEXT OF OUR ADVOCACY ROLES WITHIN OUR OWN GOVERNMENTS. ARE WE TAKING THE NECESSARY STEPS TO ANTICIPATE AND ALERT DECISION-MAKERS OF WHAT LIES AHEAD? TO INTEGRATE HUMAN RESOURCE POLICIES WITH THE FULL RANGE OF OUR GOVERNMENTS' PROGRAMS AND ACTIVITIES? ARE OUR EDUCATION, TRAINING AND LABOUR MARKET POLICIES CONSISTENT WITH OUR ECONOMIC POLICIES AND OBJECTIVES? WITH TAX OR INDUSTRIAL AND REGIONAL DEVELOPMENT POLICIES? DOES OUR APPROACH TO IMMIGRATION MAKE SENSE AGAINST WHAT WE SEE ON THE LABOUR MARKET FRONT? IS OUR INVESTMENT IN OUR POLICY INSTRUMENTS REALLY CONSISTENT WITH OUR ASSESSMENT OF THE SIZE OF THE CHALLENGES AHEAD?

OUR ADVOCACY ROLE OUTSIDE OF GOVERNMENT IS NO LESS IMPORTANT. HOW DO WE RATE OUR EFFORTS IN CREATING A TRAINING CULTURE IN THIS COUNTRY? IN PRESENTING TRAINING AS A VIABLE AND NECESSARY RESPONSE TO THE REAL PROBLEMS FACING EMPLOYERS AND WORKING CANADIANS?

WE ALSO HAVE TO LOOK BEYOND OUR RHETORIC AND ASSESS OUR ACTIONS. ARE WE SENDING THE RIGHT MESSAGES? ARE OUR POLITICAL MESSAGES IN SYNC WITH OUR FISCAL ECONOMIC POLICIES? ARE WE PREPARED TO MAKE OUR LABOUR MARKET POLICIES AND PROGRAMS CLEAR, DISTINCT AND COMPREHENSIVE.

WE HAVE INADVERTANTLY DEVELOPED A SERIES OF DISINCENTIVES TO TRAINING. ARE WE PREPARED TO LOOK CRITICALLY AT OUR SOCIAL ASSISTANCE PROGRAMS? AT OUR TAX STRUCTURES AND, PERHAPS MOST IMPORTANTLY, AT OUR INCOME SUPPORT MECHANISMS THAT IN MANY CASES ACT AS BARRIERS TO TRAINING? ARE WE PREPARED TO ADDRESS THE PROBLEMS WE FIND FOR EXAMPLE IN UI?

GOVERNMENTS IN CANADA HAVE INVESTED HEAVILY IN THE DEVELOPMENT OF AN EDUCATIONAL/TRAINING INFRASTRUCTURE. PUBLIC TRAINING INSTITUTIONS, SUCH AS COLLEGES AND CEGEPS, PLAY A CRITICAL ROLE IN THE PREPARATION OF SKILLED WORKERS. IS OUR COMMITMENT TO THESE INSTITUTIONS CONSISTENT WITH THE ROLE THEY HAVE TO PLAY AND WITH THEIR CAPACITY TO RESPOND EFFECTIVELY AND QUICKLY TO CHANGING MARKET CONDITIONS?

IN FULL RECOGNITION OF THE FACT THAT THE CHALLENGES AHEAD LIE BEYOND THE SCOPE OF GOVERNMENT ALONE, WE MUST LOOK TO OUR PARTNERSHIPS WITH EMPLOYERS, EMPLOYEES, EDUCATORS AND EACH OTHER. HAVE WE DEVELOPED COMMON UNDERSTANDINGS WITH OUR TRAINING PARTNERS ABOUT THE TASKS AHEAD? DO WE HAVE APPROPRIATE MECHANISMS TO ENCOURAGE THEIR PARTICIPATION IN EFFECTIVE PARTNERSHIPS AND TO INTEGRATE OUR COMMON AND DIVERGENT INTERESTS?

IN CONCLUSION, I WOULD PROPOSE THAT WE NEED TO ADDRESS:

1. COMPLEMENTARITY OF GOVERNMENT ROLES AND INVESTMENTS.

2. INCOME SUPPORT FOR TRAINING.

3. SKILLS SHORTAGES AND SKILL MISMATCHES.

4. ADAPTATION OF THE EDUCATION INFRASTRUCTURE AND INVESTMENTS TO CHANGING MARKET DEMAND.

5. PUBLIC AWARENESS AND COMMUNICATIONS STRATEGIES INCLUDING INFORMATION/COUNSELLING.

6. BASIC SKILLS AND LITERACY AND LANGUAGE TRAINING.

7. MAGNITUDE OF GROWING DISADVANTAGED, POOR AND UNDERCLASS.

TRADUCTION DU SECRÉTARIAT

DOCUMENT : 840-495/009

RÉUNION FÉDÉRALE-PROVINCIALE-TERRITORIALE DES SOUS-MINISTRES RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les politiques de formation et d'adaptation pour les années 1990

Ontario

Les 4 et 5 octobre 1988
TORONTO (Ontario)

LES POLITIQUES DE FORMATION ET D'ADAPTATION POUR LES ANNÉES 1990

GLENNA CARR
SOUS-MINISTRE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
DE L'ONTARIO

CONFÉRENCE FÉDÉRALE-PROVINCIALE-TERRITORIALE
DES SOUS-MINISTRES RESPONSABLES
DES QUESTIONS RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le 4 octobre 1988

LES POLITIQUES DE FORMATION ET D'ADAPTATION

POUR LES ANNÉES 1990

NOTES POUR UNE ALLOCUTION

PERMETTEZ-MOI D'ABORD DE RÉSUMER LES DISCUSSIONS QUE NOUS AVONS EUES JUSQU'À PRÉSENT. NOUS EN SOMMES VENUS À LA CONCLUSION QU'ON ASSISTERA, AU COURS DES ANNÉES 1990, À UNE SÉRIE DE CHANGEMENTS RADICAUX QUI TOUCHERONT NOS ÉCONOMIES, NOS STRUCTURES SOCIALES ET, L'OBJET DE NOS DISCUSSIONS D'AUJOURD'HUI, NOS MARCHÉS DU TRAVAIL. IL EST IMPOSSIBLE DE PRÉDIRE L'AVENIR AVEC QUELQUE DEGRÉ DE CERTITUDE, MAIS NOUS SOMMES NÉANMOINS D'ACCORD AVEC LE PRINCIPE QUE LE MONDE DE DEMAIN SERA TRÈS DIFFÉRENT. NOUS AVONS APPRIS QUE LES MARCHÉS DU TRAVAIL, AU COURS DE LA PROCHAINE DÉCENNIE, PRÉSENTERONT LES CARACTÉRISTIQUES SUIVANTES :

- DES CHANGEMENTS ACCÉLÉRÉS TOUCHANT LES SECTEURS, LES EMPLOIS ET LES APTITUDES.

- DES PÉNURIES GRANDISSANTES DE TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS DANS UN ÉVENTAIL DE PLUS EN PLUS LARGE D'EMPLOIS.

- UNE FORTE CONCURRENCE POUR OBTENIR LES TRAVAILLEURS TRÈS SPÉCIALISÉS ET UN BESOIN GÉNÉRALEMENT RECONNU DE RECYCLER LES TRAVAILLEURS QUI SE TROUVENT DANS LA FORCE DE L'ÂGE.

- DE MOINS EN MOINS DE NOUVEAUX MEMBRES AU SEIN DE LA POPULATION ACTIVE.

- UNE DEMANDE ACCRUE D'APTITUDE SUPÉRIEURES ET DIFFÉRENTES.

- MOINS D'EMPLOIS QUI EXIGENT PEU D'APTITUDES.

- UNE ÉVOLUTION DE LA SOCIÉTÉ INDUSTRIELLE ET AXÉE SUR LES RESSOURCES À LA SOCIÉTÉ DE COMPÉTENCE.

MANIFESTEMENT, LES DÉFIS QUE SUSCITERONT CES CHANGEMENTS SERONT CONSIDÉRABLES. NOUS SOMMES NÉANMOINS CONSCIENTS QUE LE MONDE ÉVOLUE ET QU'IL NOUS FAUDRA SUIVRE. NOUS DEVRONS PEUT-ÊTRE MÊME PRÉVOIR CETTE ÉVOLUTION OU PRENDRE LES DEVANTS. IL EST TRÈS ENCOURAGEANT QUE NOUS AYONS CETTE DISCUSSION AUJOURD'HUI ET QUE NOUS SEMBLIONS EN MESURE DE DÉGAGER UN CERTAIN CONSENSUS AU SUJET DE LA NATURE DE LA TÂCHE QUI NOUS ATTEND.

TOUTEFOIS, COMME DANS LA PLUPART DES AUTRES CAS, L'ENTHOUSIASME ET L'INTELLIGENCE NE SUFFIRONT PAS POUR RÉGLER LES PROBLÈMES QUE POSERA LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU COURS DE LA PROCHAINE DÉCENNIE. FORT HEUREUSEMENT, EN NOTRE QUALITÉ DE GOUVERNEMENTS, NOUS POUVONS FAIRE APPEL À UN ÉVENTAIL DE POLITIQUES ET D'INVESTISSEMENTS. EN ONTARIO, NOUS AVONS CONSACRÉ BEAUCOUP DE TEMPS À CERNER L'ASPECT QUE PRENDRA

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DYNAMIQUE VERS L'AN 2000 ET NOUS AVONS RÉUNI SIX MINISTÈRES ET DES GROUPES, COMME LE CONSEIL DE LA TECHNOLOGIE DU PREMIER MINISTRE, POUR RÉFLÉCHIR AUX DÉFIS DE L'AVENIR.

NOUS AVONS EXAMINÉ LES POLITIQUES QUI CONVIENDRONT LE MIEUX À LA TÂCHE À ACCOMPLIR. GLOBALEMENT, COMME SOCIÉTÉ, NOUS AVONS CONÇU UNE SÉRIE D'INVESTISSEMENTS ET D'INTERVENTIONS, D'UNE VALEUR DE PLUSIEURS MILLIARDS DE DOLLARS, EN FONCTION DE LAQUELLE SONT ORIENTÉS NOS SERVICES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'ADAPTATION DE LA MAIN-D'OEUVRE.

IL EST UTILE D'ANALYSER CE VASTE RÉSEAU COMPLEXE EN LE DIVISANT EN QUATRE VOLETS, D'ÉVALUER LES RAPPORTS ENTRE EUX ET DE VOIR DANS QUELLE MESURE ILS PEUVENT SE COMPLÉTER ET AVOIR UN EFFET CUMULATIF. LA DIAGRAMME SIMPLIFIÉ CI-JOINT POURRAIT SERVIR DE POINT DE DÉPART À NOS DISCUSSIONS

LA CASE SUPÉRIEURE RÉVÈLE QUE NOUS AVONS DÉJÀ UNE BONNE INFRASTRUCTURE D'ENSEIGNEMENT QUI EST CONSTITUÉE AUSSI BIEN D'ÉCOLES PRIMAIRES ET SECONDAIRES QUE D'UNIVERSITÉS, DE COLLÈGES ET D'ÉCOLES PRIVÉES D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL.

LE DEUXIÈME VOLET, SOIT L'APPRENTISSAGE EN COURS D'EMPLOI, EST LE PRINCIPAL INSTRUMENT DU SECTEUR PRIVÉ. LES EMPLOYEURS SE RENDENT DE PLUS EN PLUS COMPTE DE L'IMPORTANCE DE LEUR INVESTISSEMENT DANS LA

FORMATION, QUE CELLE-CI SOIT RECONNUE OU NON, QU'IL S'AGISSE DE RECYCLAGE OU ENCORE DE PROGRAMMES PLUS STRUCTURÉS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL, PAR EXEMPLE L'APPRENTISSAGE. IL Y A SANS DOUTE LIEU DE SE DEMANDER, AU MOMENT DE L'EXAMEN DE CE VOLET DU MARCHÉ DU TRAVAIL, SI NOS EFFORTS CORRESPONDENT BIEN AUX BESOINS PRÉCIS DES PETITES ENTREPRISES QUI INVESTISSENT DANS LA FORMATION.

LE TROISIÈME VOLET EST LE SYSTÈME QUI ÉTAYE LA FORMATION HORS DU CONTEXTE DE TRAVAIL. CE SYSTÈME EST GÉNÉRALEMENT LIÉ AU RÉGIME D'ASSURANCE-CHÔMAGE, MAIS IL PEUT ÉGALEMENT COMPORTER DES MÉCANISMES COMPLÉMENTAIRES FOURNIS PAR LE SECTEUR PRIVÉ, PAR EXEMPLE LES CONGÉS D'ÉDUCATION AVEC RÉMUNÉRATION.

LE DERNIER ÉLÉMENT RÉUNIT LES NORMES DE TRAVAIL OBLIGATOIRES, LES MÉCANISMES D'ÉCHANGE DE RENSEIGNEMENTS ET D'ORIENTATION ET DIVERS ENCOURAGEMENTS DISTINCTS. PAR LE TRUCHEMENT DE CES INSTRUMENTS, LES GOUVERNEMENTS CHERCHENT À AMÉLIORER LES RAPPORTS ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEURS CANADIENS AU SEIN DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

NOTRE PRINCIPALE TÂCHE, EN TANT QUE GOUVERNEMENTS, CONSISTE À VEILLER À CE QUE S'ÉTABLISSE UNE COMBINAISON ACCEPTABLE DE CES DIFFÉRENTS ÉLÉMENTS. ÉVIDEMMENT, AUCUN INSTRUMENT N'EST PARFAIT ET AUCUNE ORIENTATION N'EST IDÉALE POUR LA PROCHAINE DÉCENNIE OU UNE DÉCENNIE QUELCONQUE. NOUS DEVONS CONCEVOIR ET METTRE EN OEUVRE UNE

FORMULE COORDONNÉE QUI FERA INTERVENIR TOUS LES INSTRUMENTS DISPONIBLES POUR FAIRE EN SORTE QUE CHACUN DES VOLETS CONTRIBUE À RELEVER LE DÉFI.

DE NOMBREUX COMPROMIS ENTRE LES INTÉRÊTS DIVERGENTS QUE TRADUISENT LES INSTRUMENTS PROPREMENT DITS SONT INDISPENSABLES. TOUTEFOIS, NOUS NE POUVONS NOUS PERMETTRE NI DE LAISSER DE CÔTÉ UNE SÉRIE QUELCONQUE D'INSTRUMENTS NI D'IGNORER LES RAPPORTS ENTRE CEUX-CI.

REPRENONS, PAR EXEMPLE, LE DIAGRAMME ET SUPPOSONS QUE NOUS Y AJOUTIONS LES ÉLÉMENTS QUI FONT CONTREPOIDS AUX INVESTISSEMENTS ET À L'ORIENTATION ACTUELS. NOUS AURIONS UNE GROSSE CASE REPRÉSENTANT LES INSTITUTIONS AU SOMMET, UNE CASE QUELQUE PEU IRRÉGULIÈRE POUR LES NORMES DE TRAVAIL ET UNE PETITE CASE POUR LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI. CET ÉTAT DE CHOSES CORRESPOND-T-IL À NOTRE VISION DE L'AVENIR?

LORSQUE NOUS ÉTABLIRONS NOS PRIORITÉS POUR L'AVENIR, IL FAUDRA ASSURÉMENT ÊTRE PRÊTS À COMMENCER CHACUN SUR NOTRE PROPRE TERRITOIRE EN NOTRE QUALITÉ DE PORTE-PAROLE AU SEIN DE NOS GOUVERNEMENTS RESPECTIFS. PRENONS-NOUS LES MOYENS QUI S'IMPOSENT POUR PRÉVOIR CE QUI S'EN VIENT ET EN AVERTIR LES DÉCIDEURS? POUR INCORPORER LES POLITIQUES TOUCHANT LES RESSOURCES HUMAINES À L'ENSEMBLE DES PROGRAMMES ET ACTIVITÉS DE NOS GOUVERNEMENTS? NOS POLITIQUES QUI SE RAPPORTENT À L'ÉDUCATION, À LA FORMATION ET AU MARCHÉ DU TRAVAIL

SONT-ELLES CONFORMES À NOS POLITIQUES ET OBJECTIFS ÉCONOMIQUES? AUX POLITIQUES FISCALES, INDUSTRIELLES ET DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL? NOTRE ATTITUDE À L'ÉGARD DES IMMIGRANTS EST-ELLE LOGIQUE PAR RAPPORT À CE QUI SE PASSE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL? NOS INVESTISSEMENTS AU CHAPITRE DES INSTRUMENTS SONT-ILS VRAIMENT JUSTIFIÉS PAR L'ÉVALUATION DE L'AMPLEUR DES DÉFIS QUI NOUS ATTENDENT?

NOTRE RÔLE DE PORTE-PAROLE À L'EXTÉRIEUR DES GOUVERNEMENTS EST TOUT AUSSI IMPORTANT. COMMENT JUGEONS-NOUS NOS EFFORTS POUR CRÉER UNE SOCIÉTÉ AXÉE SUR LA FORMATION DANS CE PAYS? POUR PRÉSENTER LA FORMATION COMME UNE SOLUTION ACCEPTABLE ET NÉCESSAIRE AUX PROBLÈMES CONCRETS QU'ÉPROUVENT LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEURS CANADIENS?

IL FAUT ALLER AU-DELÀ DE LA THÉORIE ET ÉVALUER NOS INTERVENTIONS. TRANSMETTONS-NOUS LES BONS SIGNAUX? EXISTE-T-IL UNE COHÉRENCE ENTRE NOS MESSAGES POLITIQUES ET NOS CHOIX FISCAUX? SOMMES-NOUS PRÊTS À RENDRE LES POLITIQUES ET PROGRAMMES DU MARCHÉ DU TRAVAIL CLAIRS, PRÉCIS ET COMPLETS?

PAR MÉGARDE, NOUS AVONS ADOPTÉ UNE SÉRIE D'ÉLÉMENTS QUI ONT UN EFFET DISSUASIF À L'ÉGARD DE LA FORMATION. SOMMES-NOUS PRÊTS À SOUMETTRE À UN EXAMEN CRITIQUE NOS PROGRAMMES D'AIDE SOCIALE, NOS RÉGIMES FISCAUX ET, SURTOUT, NOS MÉCANISMES DE SOUTIEN DU REVENU QUI CONSTITUENT SOUVENT UN OBSTACLE À L'EMPLOI. AVONS-NOUS LA VOLONTÉ

DE RÉGLER LES PROBLÈMES QUE SUSCITENT PAR EXEMPLE L'ASSURANCE-CHÔMAGE?

LES GOUVERNEMENTS DE CE PAYS ONT INVESTI D'ÉNORMES SOMMES DANS L'INFRASTRUCTURE DU RÉGIME D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION. LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE FORMATION, TELS QUE LES COLLÈGES ET LES CÉGEPS, JOUENT UN RÔLE CAPITAL EN MATIÈRE DE PRÉPARATION DE TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS. NOTRE APPORT À CES INSTITUTIONS EST-IL ADAPTÉ AU RÔLE QU'ELLES ONT À JOUER ET LEUR PERMET-IL DE RÉAGIR EFFICACEMENT ET RAPIDEMENT À L'ÉVOLUTION DES CONDITIONS DU MARCHÉ?

PLEINEMENT CONSCIENTS DU FAIT QU'UN SEUL GOUVERNEMENT NE PEUT VENIR À BOUT DES PROBLÈMES QUI NOUS ATTENDENT, NOUS DEVONS CHERCHER UNE ASSOCIATION AVEC LES EMPLOYEURS, LES EMPLOYÉS, LES ENSEIGNANTS ET LES AUTRES GOUVERNEMENTS. SOMMES-NOUS ARRIVÉS, AVEC LES AUTRES INTERVENANTS CONCERNÉS PAR LA FORMATION, À UNE COMPRÉHENSION COMMUNE AU SUJET DES TÂCHES FUTURES? EST-CE QUE NOUS NOUS SOMMES DOTÉS DE MÉCANISMES CONVENABLES POUR LES ENCOURAGER À PARTICIPER À UNE ASSOCIATION SATISFAISANTE ET FAIRE ENTRER EN LIGNE DE COMPTE NOS INTÉRÊTS COMMUNS ET DIVERGENTS?

EN TERMINANT, JE PROPOSE QUE NOUS NOUS INTÉRESSIONS AUX ÉLÉMENTS SUIVANTS :

1. LA COMPLÉMENTARITÉ DES RÔLES ET DES INVESTISSEMENTS DES GOUVERNEMENTS.

2. LE SOUTIEN DU REVENU AUX FINS DE LA FORMATION.

3. LA PÉNURIE D'APTITUDES ET LES APTITUDES INADÉQUATES.

4. L'ADAPTATION DE L'INFRASTRUCTURE DU RÉGIME D'ENSEIGNEMENT ET DES INVESTISSEMENTS À L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ.

5. DES STRATÉGIES DE SENSIBILISATION DU PUBLIC ET DE COMMUNICATION COMPRENANT LA DIFFUSION DE RENSEIGNEMENTS ET UNE ORIENTATION.

6. LES COMPÉTENCES DE BASE, L'AMÉLIORATION DU DÉGRÉ D'ALPHABÉTISATION ET L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES.

7. L'AMPLEUR SANS CESSE CROISSANTE DU NOMBRE DES PERSONNES DÉFAVORISÉES, DE PAUVRES ET DE PERSONNES DANS LA CLASSE INFÉRIEURE.